Comisión Especial de Cooperativismo
S/C

Versión Taquigráfica N° 1737 de 2018

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Situación CONAPROLE

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 6 de agosto de 2018

(Sin corregir)

PRESIDE:	Señor Representante Richard Charamelo.
MIEMBROS:	Señores Representantes Roberto Chiazzaro, Lilián Galán, Rodrigo Goñi Reyes, María Cristina Lústemberg, Silvio Ríos y Conrado Rodríguez.
ASISTEN:	Señores Representantes Jorge Pozzi y Gerardo Núñez.
INVITADOS:	Por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministro Ernesto Murro y el Director Nacional de Trabajo, señor Jorge Luis Mesa.
SECRETARIA:	Señora Virginia Chiappara.
PROSECRETARIA:	Señora Lilián Fernández Cítera.

SEÑOR PRESIDENTE (Richard Charamelo).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión da la bienvenida al señor ministro de Trabajo y Seguridad Social, maestro Ernesto Murro, y al director nacional de Trabajo, señor Jorge Luis Mesa.

Obviamente, el motivo de esta comparecencia es el problema de la cooperativa Conaprole y la situación actual de la industria lechera. Les agradecemos que hayan podido arreglar sus agendas para conversar acerca de este tema que para nosotros es sumamente importante, ya que este conflicto se viene desarrollando desde hace un buen tiempo, y en el que hay diversos actores que tienen una problemática diferente, pero dependen de una misma empresa y sector.

SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).- Agradecemos la presencia del señor ministro y del señor director nacional de Trabajo.

La razón de nuestra convocatoria radica en la situación problemática de la principal cooperativa del país. Esta Comisión especial de Cooperativismo acostumbra involucrarse en las situaciones de aquellas cooperativas que puedan estar afectadas por algún tipo de problemática. Este es el caso de Conaprole, que

desde hace casi un año está siendo afectada por un conflicto laboral. Eso nos llevó a involucrarnos como Comisión, por lo que concurrió la empresa e hizo una serie de denuncias, a nuestro entender muy graves, y comunicó y puso en conocimiento de esta Comisión que había hecho las comunicaciones y notificaciones correspondientes al Ministerio. De manera que lo que nosotros estamos buscando es contribuir a encontrar una solución. No escapa al señor ministro ni a ninguno de los presentes la situación compleja que está viviendo la industria láctea y todo el sector. Algunas empresas han cerrado; la última fue Ecolat y hay otras con riesgo inminente de cierre; así, por lo menos, lo han informado a través de los medios. También se maneja como una de las posibles salidas para estas empresas cooperativas y no cooperativas -porque también está el caso de Coleme, que tiene sus dificultades- la necesaria fortaleza de Conaprole, que de acuerdo con sus directivos -que nos vinieron a trasmitir sus inquietudes- también estaría siendo afectada por esta problemática laboral.

Lo que nosotros queremos preguntar al señor ministro es cuál es su visión acerca de este conflicto, qué medidas se han tomado y se pueden tomar, por dónde se vislumbran soluciones, y si en el corto plazo podemos esperar una solución para este conflicto. A partir de allí y de acuerdo con las respuestas brindadas, podremos ir intercambiando ideas.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Agradecemos la invitación que nos hizo la Comisión especial de Cooperativismo y la presencia de los legisladores.

El tema del sector lácteo ha sido de permanente consideración para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y existen al respecto diferentes ámbitos de consideración. Uno de ellos es el Consejo de Salarios del sector, que está funcionando intensamente; otro ámbito es el de la negociación específica que se hace con Conaprole y su sindicato -AOEC- ; otro es la comisión sectorial o la mesa láctea -como se le llama-, y recientemente -desde el mes de mayo, es decir hace tres meses-, se creó a nivel del Consejo de Ministros un grupo interministerial sobre temas de empleo -lo que ha sido público-, que ha abordado diversas temáticas y ha promovido proyectos de ley y de decreto -muchas leyes que ya votó el Parlamento y decretos que están vigentes-, y que además de eso también trata las situaciones de determinados sectores de actividad. Entre ellas, por ejemplo, se está tratando la situación del sector lácteo, particularmente. Ese es uno es los temas que está considerando ese grupo interministerial conformado por los Ministerios de Economía y Finanzas, Industria, Energía y Minería, Transporte y Obras Públicas y Trabajo y Seguridad Social; esa es la integración permanente. Allí se convoca, para determinados temas, a otros ministerios u organismos. Por ejemplo, en el caso del sector lácteo, se trabaja con el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca y con el Instituto Nacional de la Leche -el Inale-, y en el caso de otras temáticas específicas se unen otros ministerios y organizaciones. Ese grupo interministerial que, a nuestro juicio, ha venido funcionando muy bien, ha encarado específicamente el tema lácteo.

Por ejemplo, el 30 de julio -hace una semana-, ese grupo atendió a la delegación que vino proveniente de la empresa Pili, de su sindicato de trabajadores -Osepi-, de la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea -que reúne a los trabajadores de todo el sector en todo el país-, de la asociación de remitentes del departamento de Paysandú a la empresa Pili y de la Intendencia de Paysandú. Nosotros los atendimos en función de lo que veníamos trabajando en ese grupo interministerial y nos comprometimos a brindar una respuesta en diez días. Hoy ese grupo interministerial se volvió a reunir y estamos convocando a todos las partes, es decir a la empresa Pili, a los trabajadores, a los tamberos y a la Intendencia, para el próximo miércoles 8, a la hora 14, a fin de darles las respuestas del gobierno a la situación de la empresa Pili.

Por otra parte, yo converso diría que todas las semanas, y a veces más de una vez por semana, con el presidente de Conaprole, el señor Ambrois, con quien mantengo una intensa comunicación y una muy buena relación. Hemos tenido una reunión conjunta con las tres empresas que aparecen en una situación crítica, que son Pili, Calcar y Claldy, y con el estudio jurídico Pérez del Castillo, que las representa. A raíz de esas conversaciones que hemos tenido con la empresa, más la negociación en el Consejo de Salarios de todo el sector lácteo, ya hay un avance muy importante.

Inclusive, para aquellos que tenemos históricamente más vinculación con el movimiento sindical resulta un hecho inédito que se haya aceptado por parte de la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea la posibilidad del descuelgue de estas tres empresas antes de la firma del convenio salarial. Estamos buscando antecedentes en este sentido, pero hasta ahora no los hemos encontrado; este es un positivo antecedente del reconocimiento de las distintas federaciones de la industria láctea de las dificultades de estas tres empresas,

porque en Uruguay existe la posibilidad del descuelgue, es decir de que haya empresas que no apliquen los acuerdos salariales u otras condiciones de trabajo convenidas, pero no hay antecedentes como este de que en el preacuerdo que hay hasta el momento, pendiente de la cláusula de prevención de conflictos y paz laboral -es decir en lo preacordado, que son los acuerdos económicos y salariales de condiciones de trabajo- se prevea la posibilidad del descuelgue de estas tres empresas. Y eso surgió de la reunión que tuvimos con las tres empresas hace un par de meses y de una reunión personal que se realizó en nuestro despacho.

Personalmente, me he reunido con las gremiales lecheras en varias oportunidades. Podría mencionar las actividades previas y posteriores al Consejo de Ministros de Cardal, realizado en mayo en Florida o, más recientemente, la reunión que tuvimos el pasado 3 de julio con las seis u ocho gremiales lecheras, la Asociación Nacional de Productores de Leche, la Intergremial de Productores de Leche, y la sociedades de productores de leche de Florida, Canelones, San Ramón y San José. Reitero que esto fue hace un mes y allí también consideramos estos temas.

Por lo tanto, queremos destacar que existe un intenso diálogo y negociación por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en lo que le compete, y de parte del Poder Ejecutivo, a través de ese grupo interministerial, integrado por cuatro ministerios, y por cada sector de actividad o empresa lo integran otros ministerios u organismos.

En este aspecto, partimos de la base de que estamos ante una situación compleja que abarca diversos temas. Por ejemplo, si enfocáramos el tema por el lado de PILI- Conaprole, tengo una nota -vamos a dejar una copia para cada uno- de siete gremiales de productores lecheros del 3 de agosto -del viernes- que dice: "Dada la situación conflictiva que existe en el sector lácteo, no avanzar en la asistencia con leche a PILI". O sea que las gremiales de productores lecheros están diciendo que, hasta que no se arregle todo, no se mande leche a PILI. Esa propuesta de mandar 100.000 litros diarios de leche a PILI es una medida fundamental para resolver la situación. Sin embargo, las gremiales lecheras nos dicen que no lo hagamos hasta que no se resuelva todo. Lamento esta resolución de las gremiales lecheras. Es un ejemplo de cómo todo está interrelacionado y todo es parte de todo. Tenemos que ir resolviendo paralelamente otros asuntos: la situación de conflicto en Conaprole, la situación general del sector lácteo, la situación de la empresa PILI y la de Coleme, y seguramente más adelante la de Calcar y Claldy; es un paquete complejo de situaciones que debemos encarar en conjunto.

Queremos destacar que el Ministerio es un organismo de mediación, de diálogo y negociación; somos y queremos seguir siendo cada vez más un ámbito de diálogo y negociación colectiva y no de decreto. No queremos actuar por decreto como se hizo en otros períodos autoritarios del país e inclusive democráticos. Permanentemente promovemos el diálogo y la negociación colectiva. Acá estamos ante un diálogo y una negociación colectiva que se ha desarrollado y se está desarrollando en estas horas por la situación concreta de Conaprole, de PILI y de otras empresas, y por la situación general del sector lácteo. Además, se desarrolla en paralelo en distintos ámbitos. El grupo interministerial de estímulo al empleo, integrado por cuatro ministerios, se desarrolla paralelamente, teniendo en cuenta lo que pasa en el Consejo de Salarios, en la negociación específica de Conaprole con la AOEC y con PILI. Esa frase que mencioné de las siete gremiales lecheras del viernes pasado es un fiel reflejo de esa situación.

¿Qué hemos hecho? En primer lugar, el ministerio, en el Consejo de Salarios del sector lácteo, que incluye a todas las empresas del país, hizo una propuesta sobre aspectos económicos y salariales. No había acuerdo entre las partes, entre las empresas y la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea y nosotros hicimos una propuesta. Desde el punto de vista económico y salarial, esa propuesta está acordada. Les vamos a entregar dos documentos: un acta del 3 de agosto y un proyecto de acta de preacuerdo del 31 de julio. El acta del 3 de agosto es la que confirma que hay un preacuerdo en los temas económicos y salariales, y luego se pasa a intermedio porque el Ministerio presenta una segunda propuesta de prevención de conflicto y cláusula de paz. Eso fue el viernes. Subrayo la segunda propuesta porque el Ministerio ya había presentado otra -además de la propuesta económico salarial- cuando se detectó que no había acuerdo entre las partes por el tema de la prevención de conflicto y la cláusula de paz. La primera propuesta no es aceptada; esa propuesta debe ser acordada por el Consejo de Salarios. No podemos imponer una cláusula de prevención de conflicto y cláusula de paz; eso debe ser acordado. El viernes presentamos una segunda propuesta, que es la que entregamos a la Comisión y que dice "Propuesta MTSS de 2 de agosto". Allí tienen una propuesta de ocho puntos, que es la segunda que se hace sobre prevención de conflicto y cláusula de paz, y que se entregó el viernes 3. Eso originó una primera reacción positiva, motivando la suspensión de medidas por parte de la

Federación de Trabajadores de la Industria Láctea. Esto está hoy a consideración de la Cámara de la Industria Láctea y de la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea. El miércoles próximo tenemos dos reuniones. Una de ellas es la del grupo interministerial por PILI y la otra es la del Consejo de Salarios de la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea.

Por lo tanto, hubo propuestas del ministerio en lo económico- salarial que fueron acordadas y dos propuestas sobre prevención de conflicto y cláusula de paz: una que no fue acordada y una segunda que está a estudio de la Cámara de la Industria Láctea y la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea. También hay una propuesta del Ministerio sobre otro tema -este es otro ejemplo de interrelación de estas situaciones- del 2 de agosto firmada por quien me acompaña, Jorge Mesa, director Nacional de Trabajo, que se la enviamos a la AOEC y a la empresa por el tema de los 100.000 litros diarios de remisión a PILI. Conaprole, en una carta que nos envió, dice que está dispuesta a enviar 100.000 litros diarios a PILI para favorecer su funcionamiento, pero quiere negociar la reposición de vacantes con jubilados de Conaprole. Es otro ejemplo de interrelación de la situación que estamos manejando.

El jueves 2 de agosto entregamos una propuesta al sindicato y a la empresa de Conaprole diciendo que, a fin de ayudar a la empresa PILI, y como vía de solución a la discusión que estamos manteniendo y los aspectos que se están negociando entre la empresa Conaprole y AOEC, el Ministerio propone que entretanto se remitan los 100.000 litros de leche a PILI no sea obligatoria la reposición de las vacantes de los jubilados. Esa es la propuesta del Ministerio, que está a consideración de la empresa Conaprole y del sindicato.

Por lo tanto, hemos trabajado mucho y seguiremos trabajando intensamente. Están previstas esas reuniones para mañana y pasado. Pasado mañana tenemos dos reuniones muy importantes: una de ellas es la del Consejo de Salarios del sector lácteo, donde el tema central va a ser la propuesta del Ministerio que tienen en sus manos, titulada 2 de agosto -pero que presentamos el 3 de agosto-, sobre prevención de conflicto y cláusula de paz. El miércoles a las 14 horas tenemos reunión con el grupo interministerial en el Ministerio de Industria, Energía y Minería con la empresa PILI, al que asistirá el intendente, la empresa, los tamberos y el sindicato. Vamos a estar representados cinco ministerios: los cuatro que integramos el grupo interministerial, más el de Ganadería, Agricultura y Pesca.

Estamos trabajando bien, estamos encaminados y esto va a depender de las actitudes que tomen todas las partes. ¿Cuál es la normativa de los Consejos de Salarios? Puede haber un acuerdo unánime, un acuerdo por mayoría donde el gobierno vote con una u otra parte o puede haber un decreto del Poder Ejecutivo. Las últimas dos opciones son las que menos queremos. Cuando no hay acuerdo tripartito, por ejemplo, no se puede votar una cláusula de prevención de conflicto ni determinados beneficios para los trabajadores. El Gobierno solo puede votar los lineamientos acordados para esta séptima ronda del Consejo de Salarios. También podría darse que votaran los dos sectores entre sí sin nosotros; es la otra posibilidad. Todo esto se da. La mayoría de las veces se logran acuerdos tripartitos, pero también existen distintas formas de hacer mayoría. Cuando se superan los lineamientos que establecimos, el Gobierno vota en contra o se abstiene. Todas estas posibilidades existen. Digo esto porque esta otra posibilidad sí permite que exista una cláusula de paz laboral y prevención del conflicto; acuerdan empresarios y trabajadores sin el gobierno. Ese es un caso de mayoría en el que sí puede haber una cláusula de prevención de conflicto o determinados beneficios por encima de los lineamientos del Poder Ejecutivo. Todas estas son posibles situaciones que están arriba de la mesa. Como siempre, aspiramos a los acuerdos tripartitos, en lo posible.

En el caso de la empresa PILI, el gobierno, el 30 de julio, manifestó su voluntad política -así se lo manifestó a las cuatro partes: Intendencia, empresa, tamberos y trabajadores- de encontrar una solución. Estamos trabajando en esa solución y el próximo miércoles, a la hora 14, estaremos dando respuesta. Dicha respuesta no solo depende del gobierno porque en la solución de PILI una parte importante son los 100.000 litros diarios que puede enviar Conaprole; para eso, Conaprole nos pide un acuerdo sobre la no reposición de vacantes por jubilación. Por eso, hicimos una propuesta que está jugando, por lo menos, en dos ámbitos: en la negociación del sindicato de Conaprole y en la negociación de PILI.

Si llegamos a un acuerdo en el Consejo de Salarios, que está muy avanzado porque hay acuerdo en lo económico salarial, y hay una segunda propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social relativa a prevención de conflictos y a la cláusula de paz que facilitará la situación, podría llegarse a ese acuerdo el próximo miércoles que está citado el Consejo de Salarios. Ese acuerdo podría favorecer las condiciones para llegar a acuerdos en PILI y en Conaprole.

Estamos en un proceso de diálogo y de negociación muy intensos. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha hecho propuestas sobre cada uno de los temas sustantivos. El Poder Ejecutivo, en el caso concreto de la empresa PILI, está analizando la situación seria e intensamente y responderá el próximo miércoles, como nos comprometimos -inclusive, antes de los diez días-, con las soluciones que el gobierno propone en este marco, en el que hay cosas que dependen del gobierno y cosas que dependen de otros actores.

SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).- Me alegro de que se haya acordado el aspecto económico, que siempre es el más difícil, pero en Conaprole hay un conflicto en el que nosotros nos hemos involucrado. En esta Comisión, Conaprole planteó la necesidad de una cláusula que dé garantías a la paz laboral. ¿El Ministerio sabe eso?

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Sí.

SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).- Lo sabe.

Lo que planteó Conaprole con la cláusula de paz es la necesidad de incluir especialmente los temas que originaron el conflicto. Según lo que entendí, el tema de la antigüedad tenía una consecuencia salarial, siendo fundamental incluirlo para Conaprole.

Yo soy abogado. Me estoy informando acá. ¿La propuesta del proyecto del 31 de julio estaba aceptada por alguna de las partes?

(Diálogos)

——No tiene firma, pero veo una cláusula de paz…

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- En esa oportunidad -creo que lo expliqué ya-, habíamos presentado una primera propuesta de prevención del conflicto. Como no fue aceptada por las partes, el viernes presentamos una segunda propuesta que está a consideración de las partes. El texto de la propuesta del viernes dice: "Propuesta MTSS, 2 de agosto". Es el punto catorce.

SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).- De acuerdo con lo trasmitido por Conaprole en esta mesa, su pretensión casi fundamental era que se incluyeran en la cláusula de paz los temas que estaban siendo motivo del conflicto, básicamente, el de la antigüedad. Como dijo el señor ministro, lo que se establece en el documento del 31 de julio no fue aceptado. Como estamos buscando acercarnos a una solución, supongo que Conaprole mucho menos aceptará la cláusula décimo cuarta del acta del 3 de agosto, excepto que cambie la posición que planteó acá. Digo esto porque la cláusula décimo cuarta del acta de preacuerdo del 31 de julio establece: "Durante la presencia del presente convenio ni la FTIL ni los sindicatos pertenecientes a la FTIL realizarán medidas de fuerza por mejoras salariales planteadas en la presente negociación, acordados o no; sin perjuicio […]". Y el acta del 3 de agosto, en la cláusula décimo cuarta, quita la expresión "acordados o no". Por lo tanto, estaba la duda -quizás fue por eso que Conaprole no aceptó; simplemente, estoy interpretando lo que trasmitió acá- de que en la expresión "acordados o no" estuviera incluida la cláusula de antigüedad, que es lo que motiva el conflicto, pero el acta del 3 de agosto es mucho peor. Lo digo con todo respeto. Nos estamos alejando de una solución, excepto que Conaprole cambie radicalmente la postura que trasmitió acá.

Con toda franqueza, creo que nos estamos alejando aún más de la solución. ¿Por qué si se ha acordado lo más difícil, que es el tema económico, si tenemos una ley de negociación colectiva que establece un deber de paz laboral, en una cláusula más abarcativa -aunque indudablemente no era lo suficiente de acuerdo con lo que planteaba Conaprole- no solo se incluyen las cuestiones planteadas, sino también la expresión "acordados o no"? De acuerdo con la historia fidedigna de la ley, el artículo 21 incluiría esta fórmula, digamos; "acordados o no", entraría en el deber de paz laboral. Pero con el acta del 3 de agosto damos un paso hacia atrás y alejamos la solución. No veo cuál es la razón de ir hacia atrás.

He escuchado al señor ministro manifestarse -he escuchado conferencias-, y por supuesto que le creo, sobre la necesidad de promover en Uruguay una cultura de trabajo que incluya un clima de paz laboral. Este artículo 21 tiene una interpretación amplia; la historia fidedigna de la ley es clara en que incluiría "temas acordados o no". El propio gobierno, en el acuerdo con UPM, elaboró una redacción ampliando qué tipo de medidas están incluidas en esta paz laboral. Incluye la no adopción de medidas por las partes que afecten la

regularidad del trabajo o el normal desarrollo de las actividades. El gran reclamo de Conaprole es que no está pudiendo trabajar con regularidad ni desarrollar normalmente sus actividades.

Entonces, ministro, pregunto: ¿por qué el Ministerio no propone una cláusula de paz? Supongo que todos la quieren: los trabajadores de Conaprole y el gobierno. El gobierno ha estado promoviendo la paz laboral. Ahora, con esta cláusula del acta del 3 de agosto estamos dejando más ventanas abiertas, más tentaciones e incentivando nuevos conflictos que agravarán la situación. Esta es mi reflexión y la planteo con toda la franqueza posible y de acuerdo con lo que escuché de parte de Conaprole. Por supuesto que yo no voy a hablar por Conaprole; no me corresponde, no tengo ninguna facultad ni sé si cambió la posición. Pero si no aceptaban esta cláusula de paz del 31 de julio, mucho menos aceptarán la del 3 de agosto.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- No tengo el gusto de coincidir con el señor diputado Goñi. Creo que prejuzga porque la propuesta que presentamos el 3 de agosto está a consideración de las partes y estas son las que deben decidir esto, no el Parlamento ni un diputado.

SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).- Estoy de acuerdo.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Quienes deben decidir esto, por la ley de negociación colectiva y por la democracia, son los sindicatos, en este caso la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea y la Cámara de la Industria Láctea; ni siquiera Conaprole. En el Consejo de Salarios está la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea y la Cámara de la Industria Láctea, uno de cuyos integrantes importantes es la principal empresa exportadora de Uruguay: Conaprole. Pero existe una Cámara de la Industria Láctea.

Creo que el señor diputado prejuzga y predispone, que es lo que más me preocupa. Reitero que presentamos esto el viernes y las partes se lo llevaron para considerar. No nos dijeron lo que está diciendo acá el señor diputado Goñi. No sé si el diputado Goñi Romero conocía de antemano la propuesta del 3 de agosto. ¿La conocía?

SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).- No; la estoy viendo ahora.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Más me reafirmo si usted recién la está viendo ahora. Fíjese que su actitud está yendo mucho más lejos que la de la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea y que la de la Cámara de la Industria Láctea, porque usted, sin haberla leído, dice que esto es peor...

(Interrupción del señor representante Goñi Reyes)

——y que retrocedemos. En cambio,…

(Interrupción del señor representante Goñi Reyes)

——los directos participantes tuvieron el respeto de llevarse la propuesta para analizar. Hubo una reacción positiva de los trabajadores, que ante esa propuesta suspendieron la aplicación de medidas, y quedamos en que nos volveríamos a reunir el próximo miércoles.

Además, se plantea un tema puntual de Conaprole, que es la antigüedad. No vamos a discutir acá un tema puntual de una empresa. La cláusula de prevención de conflictos y la cláusula de paz laboral es para discutir en el Consejo de Salarios de la Industria Láctea; no es para Conaprole y AOEC. Es absolutamente normal que en nuestra intensa actividad de Consejos de Salarios un día se hable de antigüedad, otro se pase a discutir sobre viáticos y se deje de lado la antigüedad, otro se hable de una partida fija por única vez y otro de un porcentaje de recuperación salarial. No podemos discutir en esta comisión un punto relativo a una empresa. Creo que hay un error, además de un prejuzgamiento. Por tanto, quiero esperar a ver cuál va a ser la reacción de las partes. Por lo menos, la fórmula del viernes 3 de agosto tuvo la virtud de suspender las medidas gremiales y posibilitó que se siguiera negociando con todo el sector lácteo, con las empresas Conaprole y PILI en mejores condiciones, en mejor clima. Si la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea las hubiera mantenido, seguramente no tendríamos este mejor clima que estamos teniendo en estas horas para seguir dialogando el tema de la industria láctea en general y el de Conaprole en particular y el de PILI en particular; creo que eso contribuyó.

Por tanto, tengo una opinión absolutamente contraria a la del diputado.

Respecto al tema "acordados o no", si se lee la propuesta del 3 de agosto se podrá ver que sustituimos la expresión por otra. En nuestra opinión, según cuál sea el final, lo que se termine acordando… Hay que tener en cuenta que esta es una propuesta del Ministerio que solamente es válida si la aprueban ambas partes. De lo contrario, quedará solo como una propuesta del Ministerio porque este no puede imponer una cláusula de prevención de conflictos y de paz laboral. En nuestra opinión el "acordados o no" y el "consideradas" es un concepto que, según el final de la película, puede ser similar.

Además, genera todo un protocolo con ámbitos y plazos muy específicos. Se fija primero una negociación bipartita, después una negociación en los Consejos de Salarios, después el planteo ante la Dinatra y luego la vuelta a la negociación con plazos. Eso permite discutir todas las cosas. Ese mecanismo que estamos proponiendo significa resolver los Consejos de Salarios y sobre las diferentes interpretaciones o aplicaciones generar un ámbito donde ninguna de las partes -ni las empresas ni los trabajadores- podrán tomar medidas antes de que se apliquen determinados diálogos y negociaciones especificando en qué ámbitos se deben desarrollar y en qué plazos.

Por tanto, en nuestra opinión, la propuesta del 3 de agosto es mejor para ambas partes que la primera que había formulado el Ministerio sobre prevención de conflictos.

SEÑOR MESA (Jorge).- Solamente quiero complementar el planteo del señor ministro y clarificar alguna afirmación.

Quiero aclarar que nosotros no tenemos un conflicto que lleva un año de duración en Conaprole. Si ustedes tuvieron la posibilidad de recibir a la empresa Conaprole y al sindicato van a ver que no hay una situación de conflicto que lleva un año…

SEÑOR PRESIDENTE.- Es de setiembre del año pasado.

SEÑOR MESA (Jorge).- No; entendido un conflicto como medidas gremiales, no es una situación que tengamos desde hace un año. Las medidas de trabajo a reglamento que expuso el sindicato públicamente y que debe haber aclarado en la Comisión se dieron durante el mes de junio y algunos días de julio, y culminaron con una propuesta en un ámbito de negociación particular, además de haberse vuelto al funcionamiento normal del Consejo de Salarios este año.

Quiero hacer alguna precisión porque después los temas corren en paralelo y conviene no mezclarlos porque, efectivamente, están corriendo en paralelo los ámbitos de negociación, esto es, Consejos de Salarios y toda la negociación, en particular AOEC- Conaprole.

El 9 de noviembre de 2017, Conaprole, AOEC y el Ministerio de Trabajo firmaron un acta sobre la base de una propuesta de esta Cartera, donde coexistieron en un ámbito de trabajo tripartito cuatro temas: pago por antigüedad, regímenes de trabajo más beneficiosos, cobertura de vacantes y guardias gremiales ante la realización de asamblea, con paro o sin paro, particularmente en las plantas. Estos cuatro temas estuvieron cinco meses en el ámbito de la negociación tripartita, sin alcanzar acuerdos. Sin embargo, es obvio que el acta recoge la voluntad de las partes en tratar estos temas en forma tripartita. Ya venían de una larga negociación bipartita y prefirieron ir al ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que nosotros participáramos, ayudando en la mediación para ver si encontrábamos alguna solución. Esto fue el 9 de noviembre de 2017, bastante anterior al vencimiento del último acuerdo salarial en el sector y, por tanto, al comienzo de la nueva ronda de negociación salarial en los Consejos de Salarios para el conjunto del sector. Se hizo en el medio de la duración de la vigencia del acuerdo salarial anterior. El sindicato colocó sobre la mesa dos temas, antigüedad y régimen de trabajo, y la empresa otros dos, vacantes y guardias gremiales. Los dos colocaron temas que son de contenido directo o indirecto de índole salarial durante la vigencia del acuerdo salarial anterior. Las dos temáticas son o de contenido salarial directo o de contenido salarial indirecto porque, obviamente, la cobertura de vacantes tiene que ver con cantidad de personal en la empresa y, por lo tanto, con el costo salarial. A su vez, la antigüedad implica una mejora en el sentido de cómo se pagaba antigüedad en la empresa y, por lo tanto, también conlleva un costo salarial. Las dos partes consienten en que el ámbito se arme en la vigencia del anterior acuerdo salarial, mientras éste está rigiendo y con bastante anterioridad al vencimiento de ese acuerdo y al comienzo de la nueva ronda. ¿Por qué? Porque la cláusula de paz de los Consejos de Salarios en el sector lácteo desde hace mucho tiempo -me refiero por lo

menos al último, que es de abril de 2016 con vigencia hasta este año- dice que durante la vigencia del presente convenio ni la FTIL ni los sindicatos pertenecientes a la FTIL realizarán medidas de fuerza por mejoras salariales que tengan relación con los aspectos acordados en el presente convenio. Es una cláusula histórica en el sector, que también se firmó en 2016. Hasta ahí llegaban las cláusulas de paz en el sector.

Modelos de cláusulas de paz en el Consejo de Salarios tenemos muchos. Esta era una cláusula de paz que comprometía la acción del sindicato, las medidas de fuerza -no el reclamo, no la reivindicación-, por aspectos que estuvieran acordados.

Se comenzó esta negociación el 9 de noviembre de 2017 y tuvo cinco meses de duración. Lo comento, además de confrontarlo con la cláusulas de paz que están en discusión y con el hecho de que se comienza a negociar con un acuerdo salarial vigente, porque se hizo referencia pública -creo que la empresa lo manifestó acá- a una cantidad de comunicaciones durante todo junio y buena parte de julio, mientras tuvieron vigencia las medidas de trabajo a reglamento. Se habló de denuncias o comunicaciones que se hacían al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y que el Ministerio de Trabajo no tenía que notificar al sindicato porque estaba también notificado el sindicato en cada una de ellas. Creo que se hizo mención a unas treinta denuncias. Una buena parte de esas comunicaciones, que no son denuncias, refieren a la necesidad de cubrir guardias gremiales contra asambleas en las plantas. Hago el comentario porque las guardias gremiales con realización de asamblea eran parte de los temas que teníamos en este ámbito tripartito que no llegó a un acuerdo. Se reclamaba la existencia de un mecanismo que no se había acordado durante cinco meses. Por lo tanto, no se podía referir al sindicato y a su incumplimiento; se anunciaba el riesgo de pérdida de materia prima, que por suerte no ocurrió en la duración de esta última etapa de medidas gremiales de trabajo a reglamento. Digo: "por suerte no ocurrió" porque todos estábamos muy atentos a este hecho que podía perjudicar al conjunto del sector, además de Conaprole.

En esos cinco meses de trabajo hubo doce reuniones tripartitas sobre esta temática. Hubo dos más en julio después de nuestra propuesta relativa a generar un ámbito AOEC- Conaprole con una agenda un poco más restringida, exclusivamente dirigida al régimen de trabajo más beneficioso, quitando el tema antigüedad de ese ámbito, con la solicitud de que se levantaran las medidas por parte del sindicato y no se innovara por parte de la empresa. Y, en paralelo, realizamos una convocatoria al Consejo de Salarios y conseguimos que se suspendieran no solamente las medidas anunciadas por parte de la Federación de Trabajadores Lácteos para el conjunto del sector, sino también las medidas de trabajo a reglamento en Conaprole.

Hubo dos reuniones: el 23 y el 26 de julio. Cuando ya teníamos algunos días de suspensión de las medidas de trabajo a reglamento sobre la base de la propuesta de tener otros ámbitos de negociación, lamentablemente no pudimos realizar la tercera de esas reuniones con AOEC y Conaprole, porque el 2 de agosto, posteriormente a una asamblea se anunció públicamente por parte de la Federación de Trabajadores Lácteos de no consentir con la propuesta de cláusula de paz que había planteado la Cámara de Industria Láctea en el Consejo de Salarios. Los diputados tienen el resumen de la tres propuestas. Ante el anuncio de no consentir con esa cláusula de paz, Conaprole no se presentó a la tercera reunión del 2 de agosto en ese ámbito tripartito que funciona en paralelo con los Consejos de Salarios.

Lo comento porque hay preocupación sobre el tema de Conaprole. Nosotros tenemos un sistema de negociación colectiva que permite que los niveles de ese sistema funcionen en forma paralela, a veces separados en el tiempo: una negociación a nivel del sector, una negociación a nivel de la empresa y una negociación, todavía no aprobada en todos esos términos, pero posible, de cadena productiva, ya no considerando las empresas o sectores en particular, sino haciendo más compleja la negociación. La Mesa Ampliada del Sector Lácteo podría ser un modelo de acercamiento a un diálogo social de cadena, porque tenemos trabajadores de los tambos, productores lácteos, trabajadores y empresarios del sector industrial lácteo y casi todos los ministerios e institutos que tienen que ver con el tema en el país. Sin embargo, no hemos llegado a ese nivel. Normalmente, lo que funciona es una negociación colectiva que, cerrado el sector, permite una negociación a nivel de la empresa. Este es el ejemplo que ponía el señor Ministro de la posibilidad de descuelgue de las circunstancias que resolvió el Consejo de Salarios. La otra, a nivel de la empresa, son medidas que ayuden a superar aquellas cuestiones definidas por el Consejo de Salarios en una empresa de tamaño importante; normalmente, en los sectores de actividad esa negociación se da así. Conaprole tiene toda una historia de superar largamente las condiciones de trabajo, los ajustes y los mínimos salariales que se aplicaban en el sector en general y después se negociaban, en particular, en la empresa. No venimos de una historia rara en las relaciones laborales cuando se plantean dos niveles de negociación.

En ese cuadro, aspiramos a que con el Consejo de Salarios cerrado, esta sea una buena contribución para tratar de cerrar uno o dos temas que están en la agenda de ese ámbito tripartito -ahora a nivel de AOEC Conaprole- y que eso sea como el cierre que nos permita, por un tiempo mediano o relativo, tener tranquilidad en el sector y, en particular, en Conaprole.

El acuerdo salarial del 2016, que tiene el reconocimiento del sindicato y de la parte de un sector que estaba en problemas, no tuvo ninguna situación de conflicto en particular en Conaprole por cuestiones salariales durante su vigencia, a pesar de que la cláusula de paz decía que el compromiso era solo para los aspectos acordados. Durante su duración, 2016- 2017, no hubo ninguna medida. Y las reivindicaciones del tipo de las que señalé, que reaparecieron sobre finales de 2017, tuvieron cinco meses de negociación tripartita, sin medidas gremiales, cuando el convenio ya había vencido.

SEÑOR PRESIDENTE.- Eso no es lo que nos dicen acá.

SEÑOR MESA (Jorge Luis).- Tengo que aclarar lo que pasó en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Lo que pasó es esto que estoy relatando. Consta en actas, en reuniones tripartitas que se realizaron. Y si no se confía en las cifras oficiales, hay organismos que toman registro de las medidas de lucha a nivel sectorial o de empresa; así, uno puede constatar qué fue lo que pasó durante todo el acuerdo de 2016 y también en 2017 respecto a medidas sindicales en Conaprole. Lo que se puede encontrar es que no hay temas de índole salarial, aunque sí, medidas de paro por razones de conflicto en empresas del sector. Por ejemplo, una empresa de transporte de leche, estando en conflicto, tiene la solidaridad del conjunto de los sindicatos del sector, pero no se van a encontrar registros de reivindicaciones salariales -o indirectamente salariales- durante la vigencia de este acuerdo con medidas. Y si las encuentra, será a finales de 2017, con el acta de acuerdo de este ámbito tripartito, que funcionó durante cinco meses sin medidas sindicales de tipo alguno. Ante la imposibilidad de alcanzar un acuerdo allí, obviamente, las partes quedaban liberadas a tomar medidas en la materia. Las medidas de fuerza comenzaron a mitad de junio de 2018, se extendieron por un mes, hasta que tuvimos la capacidad de ir acercando las partes para que, en la medida en que contábamos otra vez con el funcionamiento del ámbito tripartito a nivel de la empresa y el funcionamiento del Consejo de Salarios en el conjunto del sector, pudimos llegar a esta situación de hoy: que la empresa no realice innovaciones por unos días o tome medidas respecto a las relaciones laborales y que el sindicato no tome medidas.

SEÑOR PRESIDENTE.- Según lo que tengo acá, en teoría se trataba de un trabajo a reglamento que no significaba otra cosa que no hacer horas extras. Sin embargo, después significa mucho más, porque establece no trabajar en horario de descanso, no cubrir los niveles de ausentismo -que ya es bastante en la cooperativa-, asambleas periódicas permanentes, que complican la producción. En definitiva: significa disminuir sensiblemente la producción de la cooperativa mediante paros estratégicos en algunos procesos productivos puntuales, variados y diferentes todos los días, además de la realización de las horas extra para cubrir los niveles de ausentismo que son muy elevados; en algunos sectores llegan al 20%, por lo cual se hace inviable mantener los niveles de producción. Esto viene desde octubre del año pasado; estamos en agosto. Entiendo que tuvieron cinco meses y demás, sobre un tema que ya estaba laudado. Después empezaron estos problemas.

Quiero hacer una apreciación sobre lo que decía el señor Ministro. No voy a prejuzgar una cláusula sobre la que todavía no ha habido un pronunciamiento, pero podemos partir de una base: Conaprole representa el 75% de la leche del país y que puedan realizarse situaciones como la de Paysandú dependen de la buena voluntad de la cooperativa de productores de leche. En el mismo momento que ustedes sacan esta nueva cláusula, sale una nota de las gremiales en la que se dice no remitir un litro de leche hasta que no se solucionen los temas. Esto se puede interpretar de dos formas: esto no contribuye, no arregla, y también está la bronca de que siempre se cede de un lado. Digo esto porque acá hay un tema de fondo que en algún momento me gustaría analizar: hace cuatro años que los productores no tienen aumento en la leche y la situación del sector -ya no hablemos de Conaprole- es preocupante. De hecho, quizás hoy tengamos que pedir a Conaprole que remita leche para ver si una fábrica puede tener un mínimo de leche como para que sea viable el entendimiento productivo.

Muchas veces se cede y en este caso, lo hacen las empresas; así nos lo han hecho constar, ustedes habrán leído las versiones taquigráficas, se va cediendo. Concretamente, ahora es el tema de la antigüedad, pero se habla de un montón de arbitrariedades y situaciones frente a las que se ha cedido durante mucho tiempo. Hoy se dice que la empresa no es viable y ante el hecho de que una empresa se esté instalando en el cono sur,

podemos llegar a tener complicaciones porque estaríamos por encima de los costos. Esto me preocupa porque si Conaprole, que es la que recibe el 75% de la leche, mañana tiene una situación complicada, estaría cayendo una gran parte del pequeño productor, que en muchos casos -hay más de mil- cobran mucho menos o la mitad de lo que cobra, por ejemplo, un funcionario medio en la cooperativa. Y no voy en contra de los derechos adquiridos; que se entienda bien. Sin embargo, entiendo que ante una situación complicada, está faltando una pata que es el tema de fondo. Este problema arranca por Conaprole y se va hasta la industria láctea, pero la situación de Pili y las otras empresas se da porque hoy no tienen la rentabilidad suficiente y porque se han fundido las empresas. Asimismo, muchos productores están cerrando sus puertas. Ahí tenemos la madre del borrego: a veces para solucionar problemas se concede más de lo que se debe. Pero el resto del sector, ¿hasta cuándo?

Si no cambia la situación que planteó la empresa acá, va a darse una marcha atrás importante y ojalá se dé, si es para bien del sector. No estaban de acuerdo con la cláusula y esta no es mucho más alentadora. Supongamos que se dé por el bien de todos: vamos solucionando en el momento, pero tenemos un tema de fondo, que es la situación de la industria láctea, donde hoy hay un montón de empresas endeudadas y van a necesitar asistencia de parte del Gobierno. Hoy hay muchos productores que están buscando alternativas porque la actividad ya no les es rentable. Independientemente de todo, hay gremiales que dicen que siguen dando, pero hace cuatro años que envían la leche al mismo precio

Me gustaría saber si en toda esta negociación hay una parte que apunte al tema de fondo: lograr que aquel que el que genera -el pequeño productor, no el grande, que tiene otras opciones- esté contemplado.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Tenemos que reafirmar la importancia del sector lácteo en el Uruguay.

Hay una cantidad de temas que ha señalado el señor presidente que no son competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Uno de ellos es el precio de la leche.

Por otra parte, sí me interesa contestar sobre otros aspectos. Si hay empresas privadas que fracasan, debe haber alguna responsabilidad de los empresarios. ¿O partimos de la base de que los empresarios siempre hacen las cosas bien? ¿Y solo este Gobierno hace las cosas mal? Hay empresas que se funden, porque los empresarios hacen las cosas mal. Digo esto por las dudas. Sé que hay empresas que están en situación crítica. Y que el sindicato, la federación de trabajadores de la industria láctea, haya aceptado en un preacuerdo el descuelgue de tres empresas que están en situación crítica, es un muy buen gesto, es una muy buena actitud del sindicato. Habría que analizar por qué esas tres empresas están en situación crítica. ¿De quién son las responsabilidades? A mí me consta que el Gobierno ha ayudado a las tres y las seguimos ayudando. Digo esto por las dudas porque a veces parecería que es más fácil criticar a los sindicatos que a los malos empresarios. Hay empresas que tienen dificultades porque tenemos empresarios que no dan el tono, que se equivocan, como nos equivocamos nosotros, los gobernantes. Pero no se trata de decir que porque hay una crisis en una empresa, el Gobierno siempre tiene la culpa.

El sector lácteo viene creciendo en producción de leche. Conaprole está inaugurando dos nuevas plantas, una en San Ramón y otra en el Complejo Industrial Montevideo, en la Ruta Nº 5. Diría que a Conaprole, como empresa, le está yendo bien. Es la que paga mejor precio por la leche. Algunas empresas extranjeras en Uruguay pagan bastante menos. Por tanto, el tema es bastante más complejo.

Con respecto al tema de gestión, el presidente decía que uno de los conflictos es el trabajo a reglamento. A mí me preocupa mucho una empresa que funcione con horas extras. Para mí esto es un error de gestión de la empresa. Eso no es culpa de los trabajadores ni del Gobierno.

También hay otros temas que hemos analizado. Coincidimos con algunas cosas que han dicho representantes de productores lácteos respecto a la diferencia entre los ingresos de los trabajadores de la industria láctea y de los productores lecheros. Lo hemos dicho públicamente: es un tema que tenemos que encarar y que existe en Uruguay. Creo que el último fideicomiso que se creó al efecto y el aumento que se estableció en el precio de la leche van en esa dirección. Pero quiero aclarar que no hay treinta denuncias de Conaprole al Ministerio. Lo que se ha dicho -en actas y públicamente- no es cierto; no hay treinta denuncias. Hay comunicaciones de cosas, algunas de las cuales tendrá que resolver la empresa y otras en las cuales nos hemos metido y hemos participado. Reitero que tenemos un intenso y permanente diálogo con el presidente de Conaprole, en particular el director nacional de Trabajo lo tiene con el gerente de recursos humanos, y en

otras instancias hemos conversado con el vicepresidente; nos llaman ante cada situación que ellos consideran problemática y los hemos atendido sábados y domingo de noche, de madrugada y a cualquier hora.

También quiero reiterar -no quisiera dejarlo pasar por alto- que nosotros hemos hecho cuatro propuestas. Hicimos una propuesta de salario y está preacordada; hicimos dos propuestas de prevención de conflictos y cláusula de paz, y la segunda está a consideración; y con el mayor respeto a los señores legisladores Charamelo y Goñi debo decir que no me parece una buena táctica preopinar antes de que las partes sociales las consideren. También hemos hecho una propuesta acerca del tema de los 100.000 litros diarios y la no obligatoriedad de renovación de vacantes por jubilación, que apunta a algo que nos está pidiendo la empresa Conaprole y que ayuda a solucionar la situación de Pili. Si pudiéramos avanzar en este sentido, sería bueno. Alguien podría decir que estamos aceptando algo que plantea la empresa Conaprole y es así porque estamos aceptando la posibilidad de no reponer vacantes durante determinado período; lo hacemos como una propuesta del Ministerio por los 100.000 litros de leche que Conaprole ofreció para Pili. Si no me falla la memoria, serían 100.000 litros en 3.000.000 litros o 4.000.000 litros diarios que recibe Conaprole. Lo digo por las dudas, ya que no todo el mundo conoce esta situación: estamos hablando de 100.000 litros pero Conaprole recibe 3.000.000 litros o 4.000.000 litros diarios. Para Conaprole esto no es ni la propina; igualmente, implica algo que Conaprole quiere lograr, que es la negociación sobre la no reposición automática de vacantes por jubilación. Y la propuesta del Ministerio -que ustedes tienen por escrito- dice eso. Entonces, hacemos una propuesta en ese sentido y el grupo interministerial además hace propuestas por Pili, que vamos a estar entregando a las partes -es decir a la empresa Pili, a la asociación de tamberos de Paysandú, al sindicato Osepi, a la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea y al intendente de Paysandú- el próximo miércoles, es decir en cuarenta y ocho horas. Yo quiero señalar que el Ministerio está haciendo propuestas que se podrán compartir más o menos y serán consideradas más o menos importantes, pero según nuestra opinión en todos los temas importantes y en discusión hemos hecho propuestas.

SEÑOR CHIAZZARO (Roberto).- Todos los que estamos reunidos aquí sabemos que el sector lácteo está enfrentando graves problemas, pero también creo -en ese sentido coincido con el señor ministro- que no son exclusivamente por culpa de la mala o buena relación que tenga con los trabajadores. Esa es una realidad. Todos sabemos bien que el caso de Pili está vinculado a un tema de negocios con el exterior porque fracasó un negocio con Venezuela luego de una gran inversión que hizo la empresa. También sabemos que en líneas generales Conaprole ha tenido duras dificultades para exportar a Brasil como consecuencia de que la industria láctea en ese país se está desarrollando ampliamente. De pasar a ser el principal cliente de Conaprole, Brasil ha pasado a un rango secundario y hoy tiene salidas muy interesantes a Argelia, por ejemplo, y está trabajando muy duramente en la fabricación de alimentos para China y también en inversiones que está haciendo en Brasil. Por lo tanto, hay una dinámica del comercio exterior que condiciona la producción de lácteos, porque lo que produce Conaprole sobra para la población de la República Oriental del Uruguay. Ese es un factor.

Nosotros citamos al Ministerio en la tarde de hoy para tratar de averiguar qué era lo que estaba haciendo para paliar esta conflictividad social que se está presentando en el sector. Desde hace dos semanas, nosotros estamos encarando esta temática como consecuencia de la visita que nos hizo el Directorio de Conaprole. Una vez que ese Directorio terminó su visita en este ámbito yo me entrevisté con el señor ministro, le planteé el tema y enseguida surgieron alternativas, no por mi iniciativa sino porque ya estaban encaminadas; lo que hizo el ministro fue acelerar las gestiones para que el diálogo se reiniciase de una manera más productiva. Creo que a la luz de lo que relatan el director nacional de Trabajo y el señor ministro, el trabajo que se ha hecho ha sido incesante y continuo. Por lo tanto, no podemos decir, como se ha expresado en la prensa, que el ministro es el principal responsable de la situación por la cual está pasando Conaprole y que tiene la obligación de resolverla a la brevedad; eso es lo que recoge la prensa. No es lógico que se diga que el ministro se debe poner las pilas y viabilizar la solución para el conflicto de Conaprole, que está sobre la mesa, lo que tiene que ser con una cláusula auténtica de paz por tres años. Considero que, evidentemente, el Ministerio tiene las pilas puestas y está trabajando mucho junto con la Dirección Nacional de Trabajo. Entiendo que hay voluntad de las partes y que lo que debemos seguir haciendo -estoy de acuerdo con ustedes- es un seguimiento de esta situación.

Si aquí se nos está planteando que hay una cláusula nueva que está sujeta a consideración, si el faltante de la frase que señalaba el diputado Goñi, acordados o no, no está, si el ministro nos dice que hay un planteo que resulta mucho más interesante, y si la empresa no manifestó inmediatamente que rechaza este documento sino que está a estudio, a mí me da la sensación de que esta es una situación grave que afecta a muchísimos

trabajadores, pero hay cosas que este Ministerio no puede resolver. Todos sabemos que el precio de la lecho no lo resuelve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al igual que otros aspectos que se han señalado aquí. Entonces, me da la sensación de que el Ministerio ha trabajado -y mucho-, ha acercado a las partes y estamos en una situación en la que se está dando un progreso en la negociación. Es verdad que la empresa ha planteado una serie de cuestionamientos y nosotros creemos que la única forma de solucionarlos es a través del diálogo, pero entendiendo la complejidad que tiene el sector lácteo. Hay empresas que se están cayendo y también debemos tener en cuenta que en la región, según nos señaló la propia empresa Conaprole, se ha instalado una empresa que puede ser muy competitiva con ella, pero esos son problemas que no corresponde solucionar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sino que será con competitividad que la empresa va a tener que solucionar esa problemática.

Por último, quiero decir que he estado reunido con la gente del Ministerio de Relaciones Exteriores y realmente este Gobierno se ha preocupado mucho del tema. Por ejemplo, uno de los factores claves por los cuales casi con seguridad no tenga resultados el acuerdo entre el Mercosur y la Unión Europea en el que se está trabajando es la intensidad de la insistencia de la industria láctea europea por penetrar en el Mercosur; dos países, Brasil y Uruguay, se están negando absolutamente a hacer algún tipo de concesión. Digo esto porque quiero que vean que la complejidad del tema sobrepasa las funciones y capacidades que tiene este Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y en lo que respecta al acercamiento de las partes y a buscar soluciones, hacer propuestas y ser proactivo, creo que se está llevando a cabo una tarea de la que tenemos que esperar frutos. Por lo tanto, desde nuestro punto de vista y del de la gestión que nos corresponde como legisladores, que es la de acercar a las partes, creo que tenemos que hacer un compás de espera para esperar el resultado de las negociaciones y continuar haciendo un seguimiento de esta problemática.

Nada más.

SEÑOR RÍOS FERREIRA (Silvio).- Voy a hacer un breve relato porque no estuve en la sesión a la que asistió Conaprole pero sí cuando concurrió el gremio, la semana pasada.

Me parece que el rol que juega la Comisión siempre es el de tratar de acercar las partes, entenderlas, y buscar una salida. Inclusive, en la sesión pasada tuve una discrepancia con el diputado Goñi porque creo que le cargó la responsabilidad de las desavenencias existentes al gremio y por todas las preguntas que él mismo hizo y luego de que el gremio de Conaprole dijo cómo se había movido en este tema me quedó absolutamente clara su madurez. Y esto no es de ahora, porque hoy estamos en una situación crítica por las dificultades coyunturales a las que se ha hecho referencia, pero el gremio realmente tiene una concepción muy clara de cómo debe comportarse para tener una productividad que dé ganancias, con la que pueda tener buenos salarios. Realmente, quedé muy bien impresionado y se lo hice saber al gremio. Yo no tenía todos los documentos que ellos habían traído -que luego la Secretaría me hizo llegar-, pero los estuve leyendo y, realmente, el relacionamiento con el gremio es de muchísimos años. Para quienes estamos en la vida política y gremial, los frutos solo se conocen cuando hay un intercambio permanente como el que en este caso existe con el gremio de Conaprole.

Además, cuando vi el anuncio que se hacía en los medios de comunicación me quedé más preocupado porque en realidad nuestra Comisión es para tratar de tener determinados insumos y discutir entre nosotros, y después tal vez se nos ocurra la forma de componer todo esto.

Yo me siento muy satisfecho por lo expresado el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y creo que estamos en un camino en medio de situaciones difíciles, porque es cierto que el sector está en riego y con dificultades, pero debemos aportar todos para que esto se solucione. Nosotros, desde esta Comisión, nos comprometemos a seguir el tema muy de cerca, analizando de qué manera podemos ayudar para que este sector pueda encontrar una salida. En otros tiempos se decía que una cláusula de paz era algo de gremios patrinqueros, pero aquí, al contrario, creo que hay gremios firmes, seguros, que están transitando por un camino, mirando los intereses generales y también los propios.

Creo que esta solución no va a surgir de un día para otro, sino que seguramente va a haber escarceos y tires y aflojes, pero me parece que los actores se van a entender. Además, Conaprole es la cooperativa más importante del país Uruguay y es orgullo de todos los uruguayos. Así que a trabajar, nomás.

Era cuanto quería aportar, agradeciéndoles que hayan concurrido.

SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).- Naturalmente, me anima encontrar una solución para Conaprole y yo entiendo que, por supuesto, le corresponde la principal responsabilidad al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; esa es su función. Y supongo que su vocación es encontrar los mecanismos y las fórmulas para que exista paz laboral; sin ella no hay desarrollo del trabajo ni cultura del trabajo. Reitero que yo creo en todas las declaraciones que ha hecho este ministro, en particular en cuanto a su apuesta a la paz laboral y a la cultura de trabajo, por lo que también insisto en poder traducir esos deseos -que creo auténticos- en realidades.

Voy a contestar al diputado Chiazzaro por qué entiendo que el Ministerio y el ministro son responsables de esta situación. Yo rescaté las principales denuncias que hizo Conaprole acá; yo no tenía ningún conocimiento de todos esos episodios antes de que Conaprole viniera. Lo quiero aclarar, por las dudas. La empresa dijo que hubo paros a partir de octubre y noviembre por temas de antigüedad dentro de la vigencia del convenio anterior y con la cláusula de paz vigente. Hubo episodios con la empresa Cooper. Yo leí un acta notarial -estaba a disposición- sobre un episodio violento ilegítimo del sindicato con la empresa Cooper que hacía obras adentro de la empresa. Hubo otro caso de paros por la designación de un suplente de chofer. También está el caso de Tetrapak, que por más que hoy diga la prensa que están trabajando, leí la nota del 4 de julio de 2018 enviada por los representantes de Tetrapak, Rodrigo Staibani, donde cuenta con detalle por qué se debieron retirar de Conaprole y sus técnicos volver a su país de origen. Se dice que no estaban dadas las condiciones; voy a obviar el relato porque está la documentación y el Ministerio la conoce. Es muy grave y alarmante lo que se cuenta en esta acta notarial con el caso de la empresa Cooper.

También está el caso famoso de la explosión en el asado en Villa Rodríguez. Tengo constancia de acciones del Ministerio para encauzar la situación dentro de los límites legales de respeto a los derechos constitucionales y legales violados en estos episodios denunciados por Conaprole. A mi modesta forma de ver, eso va generando un sentimiento de impunidad en relación a este sindicato y a estos hechos que siente que puede hacer cualquier cosa. El último episodio que también salió a la prensa -por eso no quiero obviarlo- es el de un funcionario que insulta a todos los socios cooperativistas y el Ministerio pide a la empresa que no se innove.

Eso va generando una sensación de impunidad, según mi opinión personal. Esto lleva a que Conaprole, más allá de lo que pasó anteriormente, ante estos episodios, proponga, reclame y hasta exija para las nuevas negociaciones una cláusula de paz total.

Voy a confesar que sigo sin entender por qué no se propuso de entrada una cláusula de paz auténtica. ¿A qué llamo cláusula de paz auténtica? A una que garantice realmente a empresas y trabajadores que no se va a poder tomar ninguna medida de fuerza. Hoy leí, y me encantó, el acuerdo que hizo el Gobierno nacional con la empresa UPM. Habla de la no adopción de medidas por las partes que afecten la regularidad del trabajo o el normal desarrollo de las actividades. Me parece una muy buena concepción, actitud y principios para desarrollar; en el fondo, se trata de una paz laboral que permite a la empresa y a los trabajadores dedicarse a lo que todos quieren, que es el fortalecimiento de la empresa.

Voy a fundamentar el segundo punto por el cual el Ministerio es responsable de esta situación. Si yo miro las cláusulas que ofrece el Ministerio, desde cuando arranca la negociación -no tengo otros elementos más que los que me ha ofrecido hoy el Ministerio-, veo cláusulas que no son claras. Capaz que tengo la "deformación" -entre comillas- de abogado, pero toda la vida que hice contratos no ponía ninguna frase compleja ni con dificultad de interpretación Lo que Conaprole plantea, y los trabajadores tienen claro, es que debe incluirse especialmente que por todos los temas -está muy bien la palabra "considerados", pero si yo fuera abogado del Ministerio lo especificaría para evitar equívocos-, antigüedad, régimen de trabajo, y cualquier otro de naturaleza salarial, no se pueden adoptar medidas de fuerza. Reitero que me encanta la frase: medidas que afecten la regularidad del trabajo o el normal desarrollo de la actividad.

El tema de las horas extra, con todo respeto le digo señor ministro, es una concepción pasada de moda. Hoy la flexibilidad lleva a que en la mayoría de las empresas de avanzada del mundo se trabajen más horas de las ocho que estamos acostumbrados. Se hace una cantidad de horas extra y luego hay descansos que inclusive se pagan como horas extra para responder a la necesidad de trabajo tan dinámico en el mundo de hoy. Repito: no adoptar ninguna medida de fuerza que pueda afectar la regularidad y el normal desarrollo de la actividad. Si eso fue lo que se firmó con UPM, mucho más habría que hacerlo con la principal empresa del Uruguay. Gran parte de mi vida trabajé con cooperativas y les tengo un cariño especial, y por eso estoy acá. Vaya si

Conaprole se merece que el Ministerio de entrada ofrezca una cláusula que realmente garantice la paz sindical.

Voy a hacer una interpretación personal. Ni la cláusula ofrecida en primera instancia del 31 de julio ni la del 3 de agosto me parece que garantizan lo que todos queremos garantizar: la paz sindical. Yo creo que si el sindicato está dispuesto, como parece, a acceder a las fórmulas económicas, de buena fe -admito que el señor ministro piense que yo prejuzgo, pero trato de no hacerlo y pido disculpas si lo hice; no fue mi intención- tiene que aceptar una cláusula de paz que sea auténtica y duradera para trabajar en los demás temas que son importantes. No veo un punto de partida sobre el cual debería iniciarse una cláusula de paz auténtica, clara y verdadera que garantice a las partes una paz sindical y que incluya todos los temas considerados, acordados o no, como antigüedad, régimen de trabajo, para que no queden dudas. De lo contrario, está la tentación de iniciar conflictos innecesarios, injustificados, y eso a la empresa le genera una gran incertidumbre. ¿Qué precisamos ahora? Certezas para bancar y soportar las amenazas externas que son terribles. Lo dicen las empresas que están tambaleándose en el sector.

Esas son las razones por las cuales creo que el Ministerio y el ministro son responsables de esa situación. Reitero: a mi modesto entender, no se han aportado los caminos de solución debidos, por no sancionar lo que había que sancionar, por no tomar las actitudes que debían haberse tomado y por no ofrecer la cláusula que garantice la paz.

SEÑOR MESA (Jorge).- En algún momento, hice una lectura general de la versión taquigráfica de la reunión a la que asistió Conaprole. Conozco el tema de forma directa. No tenemos esa tensión de conflicto ni surge de la lectura.

Durante mucho tiempo tuvimos una cláusula de paz que consideré auténtica, firmada por las partes en el anterior acuerdo salarial. Las cláusulas de paz auténticas son las que están acompañadas por las partes. En ese caso, se firmaron las cláusulas de paz.

(Diálogos)

——En esa cláusula se establece que el sindicato se compromete a no tomar medidas de fuerza por mejoras salariales que tengan relación con los aspectos acordados en el presente convenio. Esa cláusula es auténtica porque está firmada por las partes. Eso se logró en el Consejo de Ministros, con independencia de nuestra inventiva en el contenido de la cláusula de paz. Lo primero que tiene que pasar por la cláusula de paz para que sea auténtica es que las partes las acuerden.

No tengo opinión para dar respecto a la posición de SILU sobre el contenido de lo que debería ser la cláusula de paz actual ni respecto de la posición del sindicato. Tratamos de que el acuerdo salarial finalice con un acuerdo entre las partes. Tienen que acordar ellos. No se trata de nuestra inventiva en la materia.

Sin embargo, quiero hacer una reflexión. Cuando comenzó la gestión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social todavía no teníamos a UPM como un proyecto posible. Esa referencia que hacía el diputado no tiene que ver con la cláusula de paz, sino con la de prevención del conflicto. Personalmente, opino que las cláusulas de prevención de conflicto tienen un valor mucho más sustantivo que las cláusulas de paz. Tal vez las partes acuerden mañana una cláusula de paz taxativa respecto a los temas que encierra, como la del 16, que refiere solo a los temas que se acordaron. También podría hacerse una lista de esos temas que se trataron y no se acordaron. Mañana podría ocurrir que una plataforma sindical encuentre una motivación para un conflicto en un tema que esté fuera de ese listado taxativo.

Lo más valioso de la propuesta del 3 de agosto es que incorpora como elemento sustantivo una serie de pasos a dar en materia de prevención de conflicto, inclusive respecto a cómo se interpretan algunos elementos del acuerdo salarial, y las propias cláusulas de paz, si es que se acuerdan. Si salimos del Consejo de Salarios con una cláusula de paz y hay una interpretación diferente por parte de una de las partes respecto a ella, debería recorrerse un camino de prevención de conflicto como lo plantea el acuerdo salarial.

En los elementos de prevención de conflicto, el país tiene mucho que avanzar. Efectivamente, en la prevención del conflicto es donde encontramos todavía más carencias. No se trata solo de una lectura jurídica del tema. Todos los que nos declaramos hinchas de esa situación de prevención de conflicto laboral, de "paz laboral" -entre comillas-, de reglas de juego claras, de diálogo entre actores, en un espacio político y social

muy amplio que sea declarado de interés para avanzar en esta materia, sabemos que hay aspectos culturales por resolver. Por ejemplo, en las cláusulas de prevención de conflicto acordadas entre los diversos sectores económicos no siempre las empresas entienden que hay parte de su acción que debe comunicarse con anterioridad porque es una forma de prevenir el conflicto. No entendemos la prevención del conflicto como un modelo para impedir la acción sindical. Prevenir el conflicto es comunicar, con anterioridad a la posibilidad de la existencia de un conflicto, también acciones de la empresa. Las cláusulas de prevención de conflictos se pueden escribir en tres, cuatro o dieciséis páginas, pero si no hay una cultura de prevención del conflicto, difícilmente funcione. ¿De qué se trata esto? Mañana una empresa del sector lácteo o de cualquier otro puede tomar la decisión de reestructurar el funcionamiento de la empresa y achicar el personal un 20%. Está en las potestades de gestión de una empresa. Pero es obvio que si existiera una cultura de prevención de conflictos, esa comunicación primero se haría a la organización sindical y se generaría capacidad y tiempo para negociar qué sector se verá afectado, cuáles son las edades de los trabajadores, cuáles son las herramientas: seguro de paro, recapacitación de los trabajadores que permita hacer esa reestructura. Si eso no funciona así, posiblemente tengamos muchas situaciones de conflicto, en Conaprole y en otros lugares de la actividad económica. La prevención de conflictos funciona así: con las dos partes anticipando lo que es un potencial conflicto y anunciando con anterioridad a la otra parte, generando tiempo para que la negociación funcione. La negociación será trabajosa y compleja, sin duda. Es mucho más eficaz la decisión unilateral de una de las partes que quiere imponer al otro determinadas condiciones; y es mucho más eficaz, si se toma de un momento a otro. Pero si efectivamente se quiere prevenir el conflicto, hay que ir a otro modelo de comunicación.

En este momento, no vamos a hablar de Coleme ni de una cooperativa del sector lácteo ni de otras preocupaciones sobre el conjunto del sector. Recién le mostré al señor ministro un acta de la mesa del sector lácteo, ampliada, funcionando con varios ministerios, productores lácteos, trabajadores del tambo, trabajadores industriales y cámaras del sector lácteo. Estamos de acuerdo con que hay temas estructurales del sector y su funcionamiento que nos preocupan mucho, no porque están en crisis, sino porque es necesario profundizar su funcionamiento, enriquecerlo y potenciarlo, incluido Conaprole. La mesa del sector lácteo tiene una agenda de trabajo posible, en términos de competitividad del sector, de funcionamiento de productividad y eficiencia de sus empresas y del conjunto del sector, que abarca los ingresos y las condiciones de los productores lácteos. Eso nos preocupa, ya que es un problema que el país tiene que ir resolviendo. Apostamos a una mesa de diálogo de esas características, hasta para ayudar a que esa mesa que funcionó durante mucha reuniones con esa composición, colabore con la calidad de la información que se entregó por parte de los actores, con el Consejo de Salarios que debía funcionar este año, a efectos de que los actores se permitieran -cámaras empresariales, pero también la Federación de Trabajadores Lácteos- encontrar una fórmula relevante respecto a la situación que vive el sector: definido el Consejo de Salarios y el acuerdo salarial, se otorga treinta días para ir a un acuerdo por empresa -trabajadores y empresas-, que permita que algunas situaciones se descuelguen de lo que generó el Consejo de Salarios, es decir, de las condiciones de ajuste de salario y demás. Allí está Coleme, Pili, Calcar, Claldy; es decir, empresas con dificultades que deben atravesar por una negociación en particular.

¿Por qué llegamos a esa situación? Porque la mesa del sector lácteo fue abordando información de calidad para ubicar al sector y sus circunstancias. No solo me refiero a las deudas financieras de cada uno de los segmentos, sino al total de la competitividad del sector. Se fue colocando información oficial para todos los actores porque nadie toma decisiones de estas características y complejidad si no tiene una información de calidad que lo posicione. Ya nadie va a una asamblea de trabajadores y dice: "Me impusieron esta cláusula de paz con determinado acuerdo", si no va con información de calidad. Los trabajadores están informados. Esto permite que su razonamiento y sus conclusiones sean de alta calidad. También están informados por las gremiales y por las circunstancias que viven los productores lácteos en el sector primario, a través de sus agremiaciones. Y los trabajadores de tambo en algún momento alcanzarán una madurez y organización sindical, un uso de sus derechos que les permita tener una interlocución de primera línea con los productores del sector lácteo.

Tenemos una preocupación sustantiva sobre el conjunto del sector. Trabajamos con las herramientas que podemos y no estamos distraídos de esta situación. Esas treinta comunicaciones que hizo Conaprole al Ministerio, que también hizo el sindicato, tuvieron una respuesta inmediata. La mayoría, a través de llamadas telefónicas. Lo que funciona más eficazmente en las relaciones laborales de este país todavía sigue siendo el conocimiento de la persona y su número de teléfono particular, no el acta que después permita ir a la Justicia; se trata de los contactos personales inmediatos. Y no porque algunas de estas comunicaciones las pueda

resolver el Ministerio. Ustedes conocen quizás mejor que yo -no soy abogado- que los recursos ante la Justicia en el sistema todavía funcionan, para resguardo de las empresas y sus intereses: tienen algún recurso que presentar a la Justicia ante una medida sindical que crean que desbordó. La empresa no hizo esas denuncias. Requirió que el Ministerio actuara o diera conocimiento, no necesariamente pidiéndole actuación, sino siempre apelando a que el Ministerio y su comunicación permitiera bajar los decibeles de las medidas e ir a un escenario de mediación, como los que fuimos construyendo. Pero no porque prohibamos la acción, sino por comunicar: "Bajemos un poco, busquemos un escenario para negociar". No registramos las llamadas telefónicas, pero que conste que es una actividad que realizamos en forma inmediata a las comunicaciones que fuimos recibiendo por parte de Conaprole.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Claramente tenemos diferencias políticas e ideológicas con los planteamientos del señor diputado Goñi; felizmente. Y va a seguir siendo así.

Queremos defender a la familia tambera -nos conocen bastante- y también a la industria láctea. Hemos hecho cosas reiteradamente. Por ejemplo, a partir del Consejo de Ministros de Cardal, en mayo, se aprobaron una serie de cursos y capacitaciones de asistencia financiera y técnica, a través de Inefop, que están en marcha. Esto se hizo en la empresa Pili con sus tamberos. El miércoles de la semana pasada se hizo un acuerdo -solo falta firmar los contratos- con la Asociación de Tamberos de Paysandú remitente a Pili, siguiendo el ejemplo que se hizo con Calcar. También están los fondos lecheros que ha creado el gobierno. La familia tambera en Uruguay es fundamental para el desarrollo de la industria láctea.

La industria láctea tiene desarrollos desparejos. Reitero que Conaprole está inaugurando dos plantas nuevas de producción: una en San Ramón y otra en Montevideo. Tenemos que enfrentar diferentes situaciones. Los tamberos de Paysandú nos piden que les mandemos cuanto antes 100.000 litros para que Pili siga funcionando y las gremiales nacionales de productores lecheros nos piden que no los mandemos. Tenemos que administrar esas situaciones que son diferencias entre sectores empresariales.

Hicimos una propuesta de prevención de conflictos hace mucho tiempo. Cuando iniciamos la séptima ronda de Consejos de Salarios, entregamos en cada Consejo una propuesta de prevención de conflictos. No lo hicimos ahora. Es parte de los lineamientos de la séptima ronda que presentamos en marzo de este año. Allí se propone algo muy similar a lo que plantea el señor diputado Goñi en UPM, que no sé por qué lo reitera tanto

Somos de los firmantes del acuerdo laboral de UPM de noviembre de 2017. Eso lo firmamos con el PIT-CNT, con la Cámara de la Construcción, con la Cámara Metalúrgica y con UPM. Digo esto por las dudas. En marzo presentamos una propuesta de prevención de conflictos para todos los Consejos de Salarios del país. Allí se plantea que no se pueden aplicar medidas, ni por las empresas ni por los sindicatos, antes de recorrer determinados protocolos. Esto lo venimos planteando porque es parte de la concepción que tenemos.

A nosotros no nos gustan nada las expresiones que hizo en las redes sociales un trabajador de Conaprole. Pero no es función del Ministerio sancionarlo. Si fuéramos a sancionar a la gente que opina en las redes sociales, no sé quién queda en este país. No es facultad del Ministerio sancionar al que agravia en redes sociales. En las redes sociales se dicen disparates, pero al Ministerio eso no le corresponde. Una empresa no puede sancionar a un trabajador por algo que dijo en una red social. Además, no se refirió a la empresa. También me preocupan mucho las declaraciones del presidente de la Asociación Nacional de Productores de Leche, que convocó a la violencia públicamente, en un medio de comunicación.

Creo que ni una cosa ni la otra. Rechazamos ambas cosas. Y esto no debe ser tema de esta discusión. Espero haber interpretado mal al señor diputado Goñi. Dijo: "El Ministerio no sanciona". ¿El Ministerio debe sancionar? ¿Cuál es la ley que tenemos que sancionar? ¿O acá se está proponiendo que en vez de ser un Ministerio que busque la mediación, el diálogo y la negociación, actúe por decreto impositivo? Este Ministerio no va a actuar por decreto impositivo. Sé que muchos wilsonistas y batllistas de este país, tampoco. Estamos por el diálogo, la negociación, la participación social. Nos ha ido bastante bien. En tres años que llevamos de negociación colectiva, hay un 95% de acuerdo entre empresarios y trabajadores; esto fue en la sexta ronda de negociación colectiva. Además, están los conflictos en los que se solicita al Ministerio que atienda; va la gente, las Cámaras empresariales o los sindicatos. Se va cada vez más porque se confía más en la capacidad mediadora del Ministerio. Y los que van a que el Ministerio atienda los conflictos -podrían no ir; no hay obligación- se multiplicaron por seis en estos trece años. Y hay un 95% de acuerdo en los conflictos de aquellos que recurren el Ministerio. En la negociación de los Consejos de Salarios también

hay un 95% de acuerdo. Esta es la experiencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y ese es el camino que queremos seguir.

SEÑOR RODRÍGUEZ (Conrado).- A modo de síntesis, acá se plantearon dos temas.

Hay un tema de fondo que es la problemática que vive la industria láctea en general, que todos conocemos, que viven los productores de leche, y que está enmarcada en una serie de complicaciones vinculadas con la exportación. Uno de los problemas que tiene y tuvo nuestro país en este último tiempo es que las ventas que se hacían a Venezuela se vieron interrumpidas, sobre todo el pago de ese país a Uruguay, especialmente, a la empresa Conaprole. Eso es una complicación más para la industria láctea.

Por otro lado, está el problema de la conflictividad del sector y eso es resorte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En el primer tema, el Poder Ejecutivo como tal tiene que tomar cartas en el asunto, pero quizás sean otros los Ministerios que deban tratar esta temática con mayor profundidad.

En lo que tiene que ver con el conflicto dentro del sector, y especialmente en Conaprole, quiero hacer un pequeño racconto

Aquí se dijo que el conflicto se había iniciado en setiembre u octubre del año pasado y, a mi juicio, hubo una especie de reconocimiento en este sentido, más allá de que se pudo haber discontinuado el conflicto. En el mes de junio se dio un régimen de trabajo a reglamento por parte de los trabajadores de Conaprole. Hoy, quien habla, se enteró de estas propuestas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que son del 31 de julio. Una de ellas tiene que ver con un tema económico, como bien explicó el señor ministro. Obviamente nos alegramos de que haya un preacuerdo y de que se pueda llegar a buen puerto.

Hay otra propuesta concreta relativa a la prevención de conflictos a fin de arribar a una cláusula de paz, si fuera posible. Ahora estamos en el segundo intento que está a consideración de las partes. Esa es la síntesis de la discusión de hoy.

También debo decir que esta Comisión ha tratado la temática específica de Conaprole, el 23 y el 30 de julio. La situación ha estado a discusión del Parlamento, lo que nos parece muy importante. Personalmente, creo que esa situación de llevar al Parlamento el tema de la industria y, especialmente de Conaprole, provoca que las partes se sientan más obligadas a arribar a un acuerdo y que el Ministerio haga un esfuerzo extra en ese sentido. Dejo constancia de que ese trabajo se dio en forma concomitante. En todo caso, las sesiones de la Comisión se dieron unos días antes del arribo de estas propuestas. Obviamente, las propuestas necesitan de un estudio y de una negociación previa que seguramente el Ministerio hizo para elaborarlas, pero creo importante también rescatar el rol que juega el Parlamento y, en este caso, la Comisión Especial de Cooperativismo.

Esa es mi visión sobre el asunto.

Por otra parte, quiero hacer una pregunta al señor ministro. Acá se habló del posible acuerdo por la remisión de los cien mil litros de leche por parte de Conaprole a PILI para ayudar a esta empresa y también para destrabar una situación que vive la empresa Conaprole por la no reposición de vacantes cuando estas se produzcan por jubilación de sus trabajadores. Supongo que los trabajadores de la empresa Conaprole deben de estar en conocimiento de este probable acuerdo. ¿Han aceptado estas condiciones de no proveer estas vacantes por seis meses -dice aquí- o mientras dure la remisión de leche por parte de Conaprole a PILI? Me parece importante conocer esto porque dejaría en evidencia una postura por parte de los trabajadores de Conaprole de querer llegar a un acuerdo para destrabar esta situación de conflicto.

Aclaro que el racconto que hice al inicio fue a título personal.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Comparto la apreciación del diputado Conrado Rodríguez en cuanto al rol del Parlamento. Nosotros creemos que es bueno que el Parlamento considere estas cuestiones, sin perjuicio de las competencias de los distintos Ministerios y organismos. Es parte de la democracia y lo saludamos.

Quiero destacar que en las negociaciones de Consejos de Salarios es normal que el Ministerio haga propuestas. Aparecen más intensamente cuando no hay acuerdo de las partes. Hay veces que nosotros no tenemos que hacer nada porque las partes negocian y vienen al Ministerio simplemente a hacer algunos ajustes. Recordemos, por las dudas, que de acuerdo con la Ley de Negociación Colectiva en Uruguay se puede negociar en forma bipartita sin pisar el Ministerio; ni siquiera es necesario ir después a registrar el convenio. Esta es otra cuestión que me importa destacar acerca de las responsabilidades del Ministerio. ¿Por qué? Porque hay empresas, cámaras empresariales y sindicatos que negocian bipartitamente cuestiones muy importantes, inclusive acuerdos salariales, sin pisar el Ministerio. Es más: ni siquiera tienen que ir a registrar el convenio. ¿Por qué digo esto? Porque si van al Ministerio es porque quieren que este participe. Por lo tanto, la acusación anterior de responsabilidad queda bastante devaluada.

En cuanto a la pregunta del señor diputado Rodríguez, nosotros primero hicimos llegar la propuesta económico- salarial, porque en ese momento no estaba en discusión la prevención de conflicto. La prevención de conflictos apareció después, lo que no es un hecho menor. El cambio de posición sobre prevención de conflicto por parte de la CILU apareció después del preacuerdo. ¿Es correcto esto, director?

SEÑOR MESA (Jorge).- Sí.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Digo esto porque no es un tema menor en el proceso. Después del preacuerdo apareció la modificación por parte de la CILU de la cláusula de 2016 que estaba vigente.

Nosotros primero hicimos una propuesta económico- salarial. Esa propuesta del Ministerio fue preacordada; no está acordada porque falta cerrar con la cláusula de prevención de conflictos. Hay un preacuerdo -que es el acta que tienen allí- sobre la parte económico- salarial. No hay acuerdo porque a eso le falta -si es que hay- la cláusula de prevención de conflicto.

Nosotros siempre hacemos llegar todas las propuestas a las dos partes. Siempre. Cuando hicimos la propuesta económico- salarial fue remitida a las dos partes; cuando hicimos la primera propuesta de prevención de conflictos también fue a las dos partes. Cuando hicimos la segunda propuesta -que fue este viernes-, de prevención de conflictos, fue a las dos partes.

La propuesta de los cien mil litros por la no obligatoriedad de reposición de vacantes de Conaprole fue más complicada. Se la hicimos llegar a la AOEC y a Conaprole, pero también la conoce la gente de PILI porque es parte de este negocio. Y también lo sabe otra gente. Yo he hablado con los tamberos de Paysandú y me preguntan: "¿Qué pasa con los cien mil litros?" Porque ellos saben que si no hay cien mil litros más para PILI, con los setenta mil que ellos están remitiendo PILI no puede seguir adelante, por más que el Gobierno ponga plata. Entonces, a los tamberos de Paysandú les interesa mucho que resolvamos -si es que podemos- esto de los cien mil litros y la propuesta del Ministerio de no obligatoriedad de reposición de las vacantes por jubilación mientras se mantenga la remisión de los cien mil litros. En ese caso, esto no solo lo hemos puesto en conocimiento de las dos partes de Conaprole -esto no es de Consejo de Salarios; esto es el sindicato Conaprole y la empresa Conaprole-, sino también de la gente interesada en PILI. Hasta el momento no hemos tenido respuesta de nadie, pero la propuesta la hicimos recién el viernes.

SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).- Con el mayor de los respetos y la mayor humildad posible no puedo dejar de hacer una propuesta. Siempre que reclamé en mi vida ofrecí una solución.

Yo estoy absolutamente convencido -absolutamente convencido- de que en las actuales circunstancias de dificultades es necesaria una cláusula de paz total -voy a quitar la palabra "auténtica"- y verdadera. Cuando digo verdadera es que realmente sirva, que sea eficaz y no sea una pantalla. Yo voy a proponer al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que haga una propuesta en el sentido de incluir expresamente -ya que surge que estaría en el tenor y voluntad de las propuestas redactadas- que la cláusula de paz incluya expresamente los cuatro temas que he escuchado acá y he ido escuchando en las sesiones anteriores que están en el origen y el motivo del conflicto: la antigüedad, las categorías, las vacantes y el régimen de trabajo.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Perdón, ¿cuál es la cuarta?

SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).- El Ministerio sabe mucho más que yo. Yo estoy repasando de memoria: antigüedad, régimen de trabajo, vacantes y creí entender que el tema de las categorías estaba también en la

negociación.

Estoy absolutamente convencido de que en las actuales circunstancias si el Ministerio hace una propuesta de cláusula de paz incluyendo expresamente estos cuatro conceptos, el conflicto de Conaprole se termina y las futuras acciones que todos queremos se produzcan se van a ver materializadas.

Quizás por deformación de abogado proactivo que siempre fui -no lo tome a mal, señor ministro- no podía terminar esta sesión sin hacer esta propuesta.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Acá estamos hablando de una empresa: Conaprole. Hay unas cuantas empresas lácteas. Entonces, otras empresas lácteas con el mismo derecho podrían decir: "Yo quiero que se incluya tal cosa de mi empresa en los convenios de la industria láctea y tal cosa de otra empresa". Entonces, una cosa es la negociación del Consejo de Salarios -porque cuando hablamos de cláusula de prevención de conflictos y cláusula de paz estamos hablando del Consejo de Salarios- y otra es la negociación AOEC- Conaprole. Entonces, tendríamos que abrir un buzón de sugerencias para todas las empresas del país del sector lácteo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quisiera hacer una acotación, señor ministro. Lo lógico sería que en las empresas, cuando todavía están vigentes los Consejos de Salarios -como pasó con este conflicto que se originó en octubre, cuando todavía estaba vigente lo acordado-, se respetara la plataforma. Hoy, si se hubiesen respetado, no estaríamos en esta situación planteando esto.

No obstante, comparto lo que dice el señor ministro en cuanto a que basta que la situación detone para uno para que los demás pidan lo mismo, porque ¿por qué algo puede ser para unos y para otros no? Estamos de acuerdo.

La realidad, señor ministro, es que muchas veces uno no quiere tomar medidas arbitrarias o que pueden resultar no populares, pero a veces hay que tomar algunas medidas que apunten a salvaguardar a la madre del borrego, que es el productor y la industria, porque sin ella no hay trabajadores ni remitentes. Estamos en una situación complicada en la que la industria en general está complicada y en la que muchas empresas que se dicen que son de la industria láctea hoy por hoy están con deudas importantes ante los bancos, a punto de caer; se están manteniendo gracias a apoyos del gobierno y no vamos a decir que eso no es así; hay un montón de apoyos que el gobierno ha dado. Yo simplemente digo que a veces se debe poner un poquito de coto a las aspiraciones legítimas que pueden tener los sindicatos, porque muchas veces se reivindica solamente una parte del sector y se deja a los demás expuestos a tener que negociar.

SEÑOR MESA (Jorge).- Quiero entregar la documentación que contiene el acuerdo realizado el día 16; ahí está establecida, además de las cláusulas de prevención de conflicto y de paz, la única forma en que un incumplimiento de una de las partes es sancionado. Esa sanción no es del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ese es el acuerdo que estaba vigente hasta principios de este año. ¿Cuál es esa sanción? Hacer caer el acuerdo salarial. Si Conaprole se sintió violentada con la cláusula de prevención de conflictos no activó la denuncia del convenio. La herramienta de denuncia del convenio es la única que el acuerdo salarial reconoce como apta para resolver una violación de la cláusula de paz o prevención de conflictos. Es la única herramienta; no hay otra.

SEÑOR PRESIDENTE.- Hace un rato usted había dicho que había leído la versión taquigráfica y que no había denuncias claras del directorio. Sin embargo, en la página 10 figura que el señor Calabuig expresó: "En el mes de mayo sufrimos, lamentablemente, un insuceso en la planta de Villa Rodríguez -luego nos vamos a ocupar, porque afectó en forma importante a uno de los proyectos actuales de Conaprole-, debido a que unos funcionarios, sin autorización, estaban realizando un asado y explotó uno de los bidones. Uno de los operarios sufrió graves quemaduras y fue atendido en el Banco de Seguros del Estado. El gremio impidió que se realizara un sumario, bajo amenaza de apagar las calderas de ese complejo. Ese es uno de los principales complejos industriales de Conaprole.- Estos antecedentes se dan en un ámbito tripartito de negociaciones. […]". Lo que se nos ha dicho acá es que muchas veces ante situaciones complicadas se termina cediendo para evitar el mal mayor, que es que se corte la remisión de leche o se pare la planta y se siga perdiendo, porque la rentabilidad de la empresa, hoy por hoy, es cero, según lo que dice el directorio de Conaprole. Entonces, lo que yo digo es que muchas veces no es tan fácil estar ante un sindicato que toma medidas de fuerza, y que en el verano -como se detalla en la versión taquigráfica- cortó o demoró buena parte de la entrada de los helados a las grandes superficies.

Estamos en una situación complicada, Conaprole es la principal planta y muchas de las subsidiarias o de las otras industrias lácteas dependen de que a Conaprole le vaya bien, porque si no tampoco tendrían capacidad para elaborar. Estamos en un momento complicado y el sindicato de Conaprole no es cualquiera sino que es referencia porque a medida que va obteniendo cada vez más reivindicaciones los demás también plantean lo mismo. No es un tema menor el que estamos planteando y lo que quiero decir con esto es que muchas veces algunos sindicatos, no sé si porque están bien organizados o por lo que sea, han puesto de rehén a la dirección de algunas de las empresas. Esa es una situación que se viene dando no solamente en la industria láctea. Nosotros no creemos que no tengan razón en algunas cosas, pero en un momento como el que estamos viviendo, en el que la situación económica es complicada, no digo que la responsabilidad sea del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sino que muchas veces el Ministerio actúa como parte de esa negociación, porque algunas cosas se dieron durante la negociación en la que el Ministerio estaba.

Yo quiero decirle, señor ministro, que hace pocos días lo escuché hablar en la televisión acerca de la situación que se dio en una estación de servicio con un trabajador y le oí decir que no compartía que no se acatara una decisión judicial. Sin embargo, no lo he escuchado hablar de una situación que se dio en una negociación tripartita en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ya que estos señores incumplieron y ni siquiera dejaron que la empresa hiciera un sumario administrativo por la explosión de un bidón, poniendo de rehén a la empresa diciéndole que iban a apagar las calderas. No estoy diciendo que una situación sea igual a la otra. Simplemente estoy diciendo que muchas veces las empresas van cediendo en el afán de que se deteriore lo menos posible la matriz productiva. Pero después llega un momento, como ahora, en el que la empresa también es rehén de los productores, que son sus socios, porque ahora son los propios productores los que dicen: "No cedamos más porque a mí no me da". Entonces, esta es una situación complicada. Yo no le paso la responsabilidad al Ministerio como único actor -en este caso hablo en mi nombre-, pero esta es una situación en la que lamentablemente debe laudar.

Obviamente, la situación del sector no depende del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; no es culpa del Ministerio que quizás tengamos determinados precios de combustibles o de otros productos -ese es un tema en el que no vamos a entrar ahora-, que hacen que tengamos una rentabilidad que quizás no sea la adecuada y compitamos con empresas que se están estableciendo, quizás con leyes laborales más flexibles o con trabajos peor remunerados, que pueden tener ventajas comparativas. Pero la realidad es que hoy estamos en una situación en la cual el 75% de la industria láctea lo tiene solamente una empresa que es Conaprole, y si a Conaprole le va mal, seguramente al país le va mal.

Quería decir esto porque no es cierto que no se haya dicho por parte de la empresa que no ha habido denuncias y ante situaciones complicadas han actuado como han podido; eso lo han dicho aquí y quisiera que leyeran la versión taquigráfica porque no son situaciones menores. Que se diga que si se actúa se para una planta, en medio de una negociación, no es un tema menor. Y han recibido varias amenazas así; también han amenazado a gente de empresas tercerizadas. Esto es patoterismo; no es un tema menor y se debe convivir con eso en una empresa.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Supongo que cuando ustedes estuvieron con el sindicato hablaron de estos temas. ¿O no?

SEÑOR PRESIDENTE.- No lo sé porque no pude estar debido a que me encontraba enfermo, pero me imagino que se planteó todo esto.

SEÑOR RÍOS FERREIRA (Silvio).- Se planteó, pero no se profundizó; simplemente se mencionó qué había pasado.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Reitero que nosotros tenemos determinadas competencias y otras no. Muchas veces le he dicho a algunas empresas que algo no es competencia del Ministerio y que vayan a la justicia, pero no van. Por otro lado, reitero que en los conflictos que llegan al Ministerio hay un 95% de acuerdo; en los Consejos de Salarios hay un 95% de acuerdo.

Yo he sido muy claro aquí respecto a los dichos desafortunados de un trabajador y a las expresiones del presidente de la Asociación Nacional de Productores de Leche. Yo mi cara la doy directamente. Entonces, creo que en cada circunstancia hay que ver qué es lo que se hace. Y reitero que a veces las empresas también tienen que asumir sus responsabilidades. Eso es lo que planteo; nada más.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos a los invitados por su amable comparecencia.

No habiendo más asuntos, se levanta la reunión.